Family Responsibility Leave in the Federal Public Service

Public Service Commission of Canada
Commission de la Fonction publique du Canada

85--1234/

Family Responsibility Leave

in the Federal Public Service

© Minister of Supply and Services Canada 1984
PSC 324W 403 07-84

Contents

Introduction 4

Maternity Leave 4
- UI Benefits 5
- Bridging Benefit 5
- Maternity Allowance 5

Paternity Leave without Pay 6

Adoption Leave 6

Leave with Pay for Family Responsibilities 7
7

Leave for Personnel Needs 7

Leave without Pay for the Care and Nurturing of Preschool Age Children 8

Leave without Pay to Accompany Spouse 8

Re-entry Conditions 8
- Canada Pension Plan 8
- Public Service Superannuation 9
- Provincial or Territorial Medical Insurance Plans 9
- Group Surgical Medical Insurance Plan (GSMIP) 9
- Disability Insurance Plan and Long-Term Disability Insurance under the Public Service Management Insurance Plan (PSMIP) 10
- Optional Insurance under the Public Service Management Insurance Plan 10

Conclusion 10

Introduction

If you are a federal public employee and have family responsibilities, you may be entitled to time off work, either with or without pay, and to certain benefits to enable you to meet your responsibilities. It is government policy to help you attend to family affairs while you retain a connection with the workforce.

The Women's Programs Centre has prepared this booklet to give you information on the various family responsibility leaves and benefits that exist in the Public Service. The policies and conditions outlined here apply to most public employees. Provisions, however, may vary for different occupational groups. For specific details on conditions that apply to you, consult your personnel office and collective agreement or, if you are an unrepresented employee, the terms and conditions of employment.

Maternity Leave

Most pregnant women who work for the federal Public Service are entitled to maternity leave without pay to prepare for the birth and then to care for their newborn children. This applies to married and unmarried women working full- or part-time, regardless of whether they are covered by a collective agreement. The normal limits for maternity leave are 11 weeks before the birth date and 26 weeks after that date.

If you become pregnant, you should notify management at least 15 weeks before the baby is due. You may ask for your leave to begin earlier or later than the 11-week point. Your request to defer commencement of maternity leave should normally be granted as long as you are able to carry out your duties. You may also return to work at any time within the 26-week limit after the birth of your child.

What's more, you no longer need a medical certificate to verify your fitness to work, either before or after the birth date. Should you wish to begin your maternity leave early, however, you may be asked for a certificate to confirm your pregnancy.

UI Benefits

Under the *Unemployment Insurance Act*, a woman who ceases work because of pregnancy may be eligible for a maximum of 15 weeks of unemployment insurance. UI benefits pay 60% of insurable earnings, up to a maximum amount which is adjusted annually. In 1983, the maximum insurable earnings were $385 a week and the maximum benefit paid was $231 weekly.

Amendments to the UI Act, creating simpler more flexible provisions for maternity benefits, were passed by Parliament in June 1983. Effective 1 January 1984, criteria for maternity benefits are much the same as for sickness benefits. You no longer need to have been working during the time of conception. Instead, you simply have to have worked in insurable employment for at least 20 weeks in the last 52.

The amendments also remove certain restrictions, so that you are able to claim regular or sickness benefits in the weeks surrounding the birth date. The new provisions also allow you to switch to maternity benefits if you have been receiving regular or sickness benefits.

The 15 weeks of UI maternity benefits may be paid during the period 8 weeks before the expected date of confinement and up to 17 weeks after the expected or actual confinement date, whichever is later.

Also note, there is a two-week waiting period before the UI benefits are paid.

Bridging Benefit

Most public servants who take maternity leave without pay are now entitled to a bridging benefit for the two-week period before UI payments begin.

Through the bridging benefit, you may receive up to 60% of your insured weekly earnings to a specific maximum amount. The amount is the same as that paid under unemployment insurance and will vary according to changes in UI benefits.

Even if you are not eligible to receive unemployment insurance, you may still receive a two-week benefit. It will be based on your current salary and will represent the amount you would have been entitled to under UI procedures.

The combined bridging benefit and UI benefits will provide you with up to 17 weeks of income during your maternity leave.

Maternity Allowance

Several public service collective agreements now provide for additional income during maternity leave. This is known as maternity allowance.

If your collective agreement includes this allowance and if you wish to receive it, you must first provide proof that you have applied for and are eligible to receive UI benefits. You must agree to return to work for at least six months following maternity leave. If you do not return to your job after this time, you will have to repay the allowance.

Payments are provided in the following manner:

1) For the first two weeks, payment will equal 93% of your weekly pay.
2) For up to a maximum of 15 additional weeks, payment equals the difference between UI benefits and 93% of weekly pay. For example, if your weekly pay is $385, you are eligible to receive $231 under UI plus $127.05 under maternity allowance, bringing your total income support to $358.05, which is 93% of $385.

Note that the period during which you receive maternity allowance, like the UI benefit period, may not extend beyond 17 weeks after your baby is born.

Paternity Leave without Pay

If you are a male employee, you may be entitled to paternity leave without pay for the care of your newborn child. Your leave may begin on the day your child is born, not before, and may extend up to 26 weeks after the birth. To take the full leave of 26 weeks, you must begin the day of the birth.

You should request leave at least four weeks before the baby is due. You may ask that the commencement of your leave be deferred. You may also ask to modify the dates if, for example, the birth occurs earlier or later than originally expected.

Submission of the baby's birth certificate may be required to obtain paternity leave.

Paternity leave is not covered by unemployment insurance.

A couple employed by the federal government may combine paternity leave with post-delivery maternity leave as long as both together do not exceed a total of 26 weeks.

Adoption Leave

Several Canadian adoption agencies require that one adoptive parent remain at home for at least six months with a new child. As a result, the federal government grants adoption leave without pay for up to 26 weeks, beginning on the day that the child is legally accepted for custody.

You should request adoption leave without pay at least four weeks before the date that you become the child's legal guardian. However, at your request, your deputy head may defer commencement of adoption leave. Your deputy head may also request more than the four weeks advance notification and may ask you for proof of adoption.

A federally employed couple may share adoption leave, but their combined leaves may not exceed 26 weeks.

Since 1 January 1984, UI benefits have been payable to an adoptive parent whose presence at home is required for reasons directly related to the placement of a child. Either (but only one) adoptive parent may claim benefits if he or she has at least 20 weeks of insurable employment in the last 52.

A maximum of 15 weeks of UI adoption benefits will be payable for up to 17 weeks following the week the placement of the child is made. Note that only the actual placement of a child for the purpose of adoption under provincial laws is covered. Thus you may not receive these benefits if you are adopting a child who already lives with you.

Leave with Pay for Family Responsibilities

You may be entitled to special leave with pay to a maximum of five days in any fiscal year in the following circumstances:

1) up to half a day to take a dependent family member to medical or dental appointments, or for meetings with school authorities or adoption agencies;
2) up to two consecutive days for the temporary care of a sick family member;
3) up to one day for needs directly related to the birth of your child if you are male. This leave may be divided into two periods and granted on separate days;
4) up to one day for needs directly related to the adoption of a child. This leave may also be divided into two periods and granted on separate days.

For a part-time employee, family responsibility leave is generally prorated. For example, if you work three days weekly, you are probably entitled to three days of family responsibility leave in any fiscal year.

Provisions for this leave define family as a) spouse or resident common-law partner; b) dependent children; c) parents including stepparents or foster parents; d) any relative with whom you reside.

Leave for Personal Needs

Many collective agreements provide for leave without pay to attend to longer term personal or family responsibilities, for example, to settle an estate or care for a sick relative. This leave may be for any period up to one year.

If you take a leave for personal needs for up to three months, this period counts for pay increment purposes and for the calculation of severance pay and vacation leave. Beyond three months, the period is *not* counted for pay increment purposes or for calculation of severance pay or vacation leave.

You may take personal needs leave either for up to three months or up to a year, but you may take each of these periods only once in your public service career. Conditions for unrepresented employees may be less restrictive.

Leave without Pay for the Care and Nurturing of Preschool Age Children

If you are a parent, you may be entitled to leave without pay to care for your preschool age children. This leave may extend to a total lifetime maximum of five years and may be divided into more than one period. You may also take this leave in conjunction with maternity, paternity, adoption or personal needs leave without pay.

Leave without Pay to Accompany Spouse

You are entitled to leave without pay to accompany a spouse who is moved to a new location. Up to five years is provided if the move is temporary or up to one year when relocation is permanent.

The aim of the policy, in the case of a temporary move, is to assist you in obtaining a public service job when you return. In the event of a permanent move, the aim of the policy is to assist you to find another public service position in your new location.

Re-entry Conditions

When you go on leave, the employer is permitted to replace you with another employee. For a period of leave of up to one year, the replacement may be appointed only for the period of your leave (unless you have been permanently relocated) and therefore your position will be fully protected. There is not the same degree of protection for a longer period of leave.

However, you will have priority of appointment to an alternate position for which you are qualified. At all times you retain employee status and therefore you may also compete for other positions in closed competitions which are those limited to public service employees.

Maternity, paternity, adoption and the first three months of leave for personal needs count for pay increment purposes.

Any period of leave without pay counts as employment for the purpose of calculation of severance pay and vacation leave unless specific provisions to the contrary have been made in a collective agreement or terms and conditions of employment. Examples of exceptions are:

- leave for the care and nurturing of preschool children,
- leave to accompany spouse,
- personal needs leave for the period between three months and one year.

Canada Pension Plan

You do not generally make CPP contributions (which are earnings-related) during leave without pay. However, if you are receiving a maternity allowance during maternity leave, you are required to make CPP contributions on such earnings, unless you have already contributed the maximum allowable amount for the year.

Public Service Superannuation
Leave without pay is pensionable service under the *Public Service Superannuation Act* upon which eventual benefits will be based. Consequently you are required to pay superannuation contributions for the period of absence without pay.

One of two levels of contribution, single rate or double rate, is required, depending on the type of leave taken.

For unpaid personal needs leave of less than three months or for unpaid maternity, paternity or adoption leave, you pay a single rate contribution. This rate is what you would have paid had you not been on unpaid leave. For personal needs leave of more than three months, for leave for the care of preschool age children, or for leave to accompany a spouse, you pay a double-rate contribution that is at twice the rate you would have paid had you not been on unpaid leave. In both cases, payment must be made upon return to work, either in one lump sum or by regular deductions over a period equal to that of the leave. The repayment period, however, may be extended where the leave was for maternity or if the repayment plan results in financial hardship. Requests for consideration of an extension in the repayment period should be made to the Superannuation Division of Supply and Services Canada through your personnel office.

Provincial or Territorial Medical Insurance Plans
If you are a resident of a province where health insurance premiums are levied, you must pay the full premium (employee and employer's share) during any leave for family responsibilities. You pay this premium directly to the health ministry. Special forms which enable direct payment are available from your personnel office.

As an alternative, your spouse, if employed, may provide for you by increasing the level of coverage under his or her employer's group insurance arrangement.

Group Surgical Medical Insurance Plan (GSMIP)
You may, if you wish, continue GSMIP coverage during leave without pay. For maternity, paternity, adoption or personal needs leave of less than three months, you are required to contribute only the employee share of the premium. For leave to accompany spouse, for the care of preschool age children, and for personal needs leave of more than three months you must pay both your and your employer's share of the premium for the period of the leave.

Note that to continue GSMIP coverage you must make arrangements through your personnel office to remit premiums in advance directly to the insurance underwriters. Failure to do so will result in termination of coverage.

Disability Insurance Plan and Long-Term Disability Insurance under the Public Service Management Insurance Plan (PSMIP)

Coverage under these plans is continued automatically during leave without pay. Premiums are collected on your return to work.

As in the case of GSMIP, you pay single-rate contributions for maternity, paternity, adoption or personal needs leave of less than three months and double-rate contributions for the three other kinds of leave.

Optional Insurance under the Public Service Management Insurance Plan

If you wish to continue your optional insurance coverages under the PSMIP during leave without pay, you must remit your premiums in advance directly to the National Life Assurance Company of Canada. Failure to do so will result in termination of coverage.

Conclusion

In this brochure we have attempte to outline broadly the provisions fo family responsibility leaves. But w could not cover all the details.

Be sure to check your collective agreement or terms and cond tions of employment for more info mation. Also, Employment and Im migration Canada has published a special pamphlet on U.I. maternity benefits called *A Baby Bonus It's Not*.

Finally, consult your personne officer who can answer your ques tions and guide you through the procedures of the various leaves for family responsibilities.

Congés pour obligations familiales

dans la Fonction publique fédérale

Commission de la Fonction publique du Canada

Public Service Commission of Canada

Congés pour obligations familiales

dans la Fonction publique fédérale

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984
CFP 324W 403 07-84

Table des matières

Introduction 4

Congé de maternité 4
- Prestations d'assurance-chômage 4
- Indemnité de relais 5
- Indemnité de congé de maternité 5

Congé non payé de paternité 6

Congé d'adoption 6

Congé payé pour obligations familiales 7

Congé pour obligations personnelles 7

Congés non payés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire 8

Congé pour accompagner un conjoint 8

Conditions de réintégration 8
- Régime de pension du Canada 9
- Pension de retraite de la Fonction publique 9
- Régimes d'assurance-maladie provinciaux ou territoriaux 9
- Régime d'assurance collective chirurgicale-médicale (RACCM) 10
- Régime d'assurance-invalidité, assurance-invalidité de longue durée au titre du régime d'assurance pour les cadres de gestion de la Fonction publique (RACGFP) 10
- Assurance facultative au titre du régime 10

Conclusion 10

Introduction

Toute personne employée de la Fonction publique fédérale qui a des obligations familiales peut bénéficier d'un congé payé ou non et de certains avantages lui permettant de remplir ses obligations. En effet, le Gouvernement a pour principe d'aider ses employés à s'acquitter de leurs obligations familiales tout en leur permettant de garder contact avec le marché du travail.

Dans cette brochure, le Centre des programmes pour la femme vous informe des divers congés et avantages liés aux obligations familiales qui existent dans la Fonction publique. Les politiques et les conditions qui y sont décrites s'appliquent à la plupart des fonctionnaires. Toutefois, certaines dispositions peuvent varier selon les groupes professionnels. Pour obtenir des précisions sur les conditions qui vous concernent, veuillez contacter les représentants de votre bureau du personnel ou consulter votre convention collective si vous êtes employé représenté ou les conditions d'emploi applicables si vous êtes employé non représenté.

Congé de maternité

La plupart des femmes enceintes qui travaillent dans la Fonction publique fédérale ont droit à un congé non payé de maternité pour préparer la naissance de leur enfant, puis en prendre soin. Cette disposition s'applique aux femmes, mariées ou non, qui travaillent à temps plein ou à temps partiel, qu'elles soient incluses ou non dans une convention collective. Normalement, la période du congé de maternité ne commence pas avant la 11e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement et ne se prolonge pas au delà de la 26e semaine qui suit cette date.

La femme enceinte doit avertir ses supérieurs de son état au moins 15 semaines avant la date prévue de la naissance. Cependant, elle peut demander que son congé commence avant ou après la 11e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement tout comme elle peut aussi reprendre son emploi en tout temps après la naissance de l'enfant.

Toute demande pour reporter le début du congé de maternité est habituellement approuvée si l'employée est en mesure d'exercer ses fonctions. Le critère est le même que pour tout autre employé, c'est-à-dire la capacité d'exécuter le travail requis.

En outre, l'employée n'a plus à fournir de certificat médical confirmant sa capacité de travailler avant ou après la naissance de l'enfant. Toutefois, si elle souhaite commencer son congé de maternité avant la date fixée, il lui faudra produire un certificat attestant son état de grossesse.

Prestations d'assurance-chômage

En vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*, une femme qui cesse de travailler en raison d'une grossesse peut avoir droit à des prestations d'assurance-chômage pendant une période maximale de 15 semaines. Les prestations équivalent à 60 % des gains assurables jusqu'à concurrence d'un montant maximum rajusté tous les ans. En 1983, le plafond des gains assurables était de $385.00 par semaine et celui des prestations versées pour une même période était de $231.00.

Les modifications de la *Loi sur l'assurance-chômage*, adoptées par

la Chambre des Communes en juin 1983, ont simplifié et assoupli les dispositions concernant les prestations de maternité. Depuis janvier 1984, les critères d'admissibilité aux prestations de maternité sont sensiblement les mêmes que ceux qui régissent l'admissibilité aux prestations de maladie. En outre, il ne sera plus nécessaire que la grossesse ait commencé au moment où l'employée était effectivement à son poste; il lui suffira d'avoir occupé un emploi assurable pendant au moins 20 des 52 dernières semaines.

Ces modifications ont éliminé d'autres restrictions. En effet, la femme enceinte pourra dorénavant demander des prestations régulières ou de maladie dans les semaines qui précèdent ou suivent la naissance. Les nouvelles dispositions prévoient une éventuelle conversion des prestations régulières ou de maladie en prestations de maternité.

Les prestations de maternité de l'assurance-chômage sont versées à partir de la huitième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et ce, jusqu'à la 17e semaine suivant cette même date, ou la date réelle de l'accouchement s'il survient après la date prévue.

L'employée est soumise à un délai de carence de deux semaines avant de toucher des prestations de maternité de l'assurance-chômage.

Indemnité de relais

La plupart des employées de la Fonction publique fédérale qui se prévalent d'un congé non payé de maternité ont maintenant droit à une indemnité de relais pour les deux semaines qui précèdent le premier versement des prestations d'assurance-chômage.

L'indemnité de relais équivaut à 60 % des gains hebdomadaires assurés jusqu'à concurrence d'un montant maximum donné. Ce montant, identique à celui prévu par l'assurance-chômage, est révisé en fonction des changements apportés aux prestations d'assurance-chômage.

Une personne non admissible à l'assurance-chômage a quand même droit à l'indemnité de relais. Cette dernière est établie en fonction du salaire courant de l'employée et correspond au montant d'assurance-chômage qui lui aurait été versé si elle avait eu droit à ce genre de prestations.

L'indemnité de relais, additionnée aux prestations d'assurance-chômage, assure à la femme un revenu pour une période maximale de 17 semaines pendant son congé de maternité.

Indemnité de congé de maternité

Plusieurs conventions collectives d'employés de la Fonction publique fédérale prévoient maintenant un soutien financier additionnel pour les bénéficiaires d'un congé de maternité. Il s'agit de l'indemnité de congé de maternité.

Toute employée incluse dans une telle convention collective et qui désire recevoir cette indemnité doit fournir la preuve qu'elle a présenté une demande de prestations d'assurance-chômage et qu'elle y est admissible. Cependant, elle doit consentir à retourner au travail au moins six mois après son congé de maternité. Si l'employée ne respecte pas cet engagement, elle est tenue de rembourser l'indemnité en question.

Les versements de l'indemnité s'effectuent ainsi :

1) Pour les deux premières semaines, l'indemnité équivaut à 93 % du traitement hebdomadaire.
2) Pour une période additionnelle maximale de 15 semaines, l'indemnité est égale à la différence entre le montant des prestations d'assurance-chômage et le montant équivalant à 93 % du traitement hebdomadaire. Par exemple, si le traitement hebdomadaire est de $385.00, le montant des prestations d'assurance-chômage admissible est de $231.00 auquel s'ajoute $127.05 d'indemnité de congé de maternité pour un montant total de $358.05, soit 93 % de $385.00.

Il est à signaler que la période de versement de l'indemnité de congé de maternité, tout comme celle applicable aux prestations d'assurance-chômage, ne peut dépasser 17 semaines après la naissance de l'enfant.

Congé non payé de paternité

Par ailleurs, un employé a droit à un congé non payé de paternité pour s'occuper de son nouveau-né. La période du congé de paternité peut commencer à la date de la naissance de l'enfant – pas avant – et se terminer au plus tard 26 semaines après cette date.

Le congé complet de 26 semaines doit commencer le jour de la naissance de l'enfant.

L'employé qui souhaite obtenir un congé de paternité doit en faire la demande au moins quatre semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant. Toutefois, il peut demander que le début de son congé soit reporté ou que soient modifiées les dates du début et de la fin de son congé, par exemple s'il prévoit que la naissance aura lieu plus tôt ou plus tard que la date prévue originalement.

Il est possible que cet employé ait à fournir le certificat de naissance de son enfant pour obtenir un congé de parternité.

Le congé de paternité n'est pas prévu par la *Loi sur l'assurance-chômage*.

Lorsqu'un couple utilise le congé de paternité et le congé de maternité après l'accouchement, la période totale de congé pour les deux employés ne doit pas dépasser 26 semaines.

Congé d'adoption

Plusieurs organismes d'adoption du Canada exigent que l'un des parents adoptifs reste à la maison pendant au moins six mois pour s'occuper de l'enfant adopté. En conséquence, le gouvernement fédéral a décidé d'accorder des congés non payés d'adoption pour une période maximale de 26 semaines débutant le jour de l'acceptation légale de la garde de l'enfant.

Celui ou celle qui souhaite se prévaloir d'un congé non payé d'adoption doit en faire la demande au moins quatre semaines avant l'acceptation de la garde légale d'un enfant. Cependant, le sous-chef peut, à la demande de la personne concernée, reporter le commencement du congé d'adoption tout comme il peut demander à cette personne un préavis de plus de quatre semaines et une preuve d'adoption.

Un couple d'employés du gouvernement fédéral peut partager

un congé d'adoption mais le congé cumulatif pour les deux employés ne doit pas dépasser 26 semaines.

À partir du 1er janvier 1984, le parent adoptif qui devra demeurer à la maison pour des raisons directement liées au placement d'un enfant aura droit à des prestations d'assurance-chômage. Toutefois, un seul des deux parents sera admissible à ces prestations pourvu qu'il ou qu'elle ait occupé un emploi assurable pendant au moins 20 des 52 dernières semaines.

Les prestations d'adoption couvrent au total 15 semaines pendant la période maximale de 17 semaines allouée et commençant la semaine qui suit celle où l'enfant a été placé. Soulignons que les prestations d'adoption s'appliquent uniquement au placement réel d'un enfant aux fins d'adoption, tel que prévu par les lois provinciales. Autrement dit, aucun parent ne pourra bénéficier de ces prestations si l'enfant qu'il adopte vit déjà sous son toit.

Congé payé pour obligations familiales

Tout employé a droit à un congé spécial payé qui ne doit pas dépasser cinq jours au cours d'une année financière, selon les modalités suivantes :

1) jusqu'à concurrence d'une demi-journée pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge pour que cette personne reçoive des soins médicaux ou dentaires ou pour une entrevue avec les autorités scolaires ou les organismes d'adoption;
2) jusqu'à concurrence de deux jours consécutifs de congé pour des soins temporaires à un membre malade de la famille;
3) jusqu'à concurrence d'une journée de congé à un père pour les besoins directement rattachés à la naissance de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux et être pris pendant des journées différentes;
4) jusqu'à concurrence d'une journée pour les besoins directement rattachés à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux et être pris pendant des journées différentes.

Dans le cas d'une personne employée à temps partiel, la durée d'un congé pour obligations familiales est généralement calculée au prorata. Par exemple, si cette personne travaille trois jours par semaine, elle aura probablement droit à trois jours de congé pour obligations familiales au cours d'une année financière.

Les dispositions relatives à ce congé définissent la famille comme :

a) le conjoint ou le conjoint de droit commun qui demeure avec le ou la fonctionnaire;
b) les enfants à charge;
c) le père et la mère, y compris le père et la mère par remariage ou le père et la mère adoptifs;
d) tout autre parent demeurant au domicile du ou de la fonctionnaire.

Congé pour obligations personnelles

Plusieurs conventions collectives prévoient un congé non payé pour assumer des obligations personnelles ou familiales à long terme; par exemple, pour régler une succession ou pour prendre soin d'un membre malade de la famille. La durée de ce congé ne doit pas dépasser un an.

Quand un ou une fonctionnaire prend un congé d'une durée maximale de trois mois pour obligations personnelles, cette période est comptée aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire et dans le calcul de la durée de l'emploi aux fins de l'indemnité de départ et du service aux fins du congé annuel.

Par ailleurs, si le congé est d'une durée de plus de trois mois, cette période n'est pas comprise dans l'augmentation d'échelon de salaire ou dans le calcul de la durée de l'emploi aux fins de l'indemnité de départ ou du service aux fins du congé annuel.

Les congés qui ont trait à des obligations personnelles peuvent être d'une durée maximale de trois mois ou d'un an. Cependant, une ou un fonctionnaire n'a droit qu'à un seul congé de ce genre au cours de sa carrière dans la Fonction publique. Pour ce qui est des employés non représentés, les conditions relatives aux congés pour obligations personnelles peuvent être moins restrictives.

Congés non payés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire

Tout fonctionnaire fédéral a droit à un congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire. Ce congé peut être pris en une ou plusieurs périodes qui ne doivent pas dépasser cinq années au total. Ce congé peut aussi être pris sous forme de congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de congé non payé pour obligations personnelles.

Congé pour accompagner un conjoint

Tout fonctionnaire a droit à un congé non payé quand son conjoint est affecté à un poste dans une nouvelle région. Le congé peut être d'une durée maximale de cinq ans si l'affectation du conjoint est temporaire ou d'une durée maximale d'un an si la réinstallation est permanente.

Dans le cas d'une affectation temporaire du conjoint, le Gouvernement a comme politique d'aider l'employé concerné à trouver un emploi dans la Fonction publique à son retour. Si, par contre, il s'agit d'une affectation permanente, sa politique est d'aider le ou la fonctionnaire en question à trouver un autre poste au sein de la Fonction publique dans la nouvelle région d'affectation du conjoint.

Conditions de réintégration

Lorsqu'un ou qu'une fonctionnaire prend un congé, l'employeur est autorisé à le ou à la remplacer. Si la durée du congé ne dépasse pas un an, la personne qui agit comme remplaçant ou remplaçante est nommée strictement pour la durée du congé à moins qu'il ne s'agisse d'une réinstallation permanente. Par conséquent, le poste de la personne en congé est protégé. Cette protection ne s'applique pas si l'employé s'absente pour une période plus longue. Cependant, cette personne bénéficie quand même d'une priorité pour une nomination à un autre poste pour lequel il ou elle réunit les qualités requises. Comme cette personne demeure en tout temps employé fédéral, elle peut postuler un autre poste dans le cadre de concours restreints, c'est-à-dire ouverts exclusivement aux fonctionnaires de la Fonction publique.

Le temps consacré aux congés de maternité, de paternité et d'adoption ainsi que les trois premiers mois du congé pour

obligations personnelles sont compris dans l'augmentation d'échelon de salaire. Le temps consacré à un congé non payé est compris dans le calcul de la durée de l'emploi aux fins de l'indemnité de départ et du service aux fins de congé annuel à moins que la convention collective ou les conditions d'emploi ne renferment des dispositions contraires à ce sujet. Voici des exemples de cas d'exception :

- congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire;
- congé pour accompagner un conjoint;
- congé pour obligations personnelles pour une période supérieure à trois mois et inférieure à un an.

Régime de pension du Canada

De façon générale, l'employé en congé non payé ne contribue pas au Régime de pension du Canada (RPC), ces cotisations étant reliées aux gains. Cependant, si une employée reçoit une aide financière (indemnité de congé de maternité) pendant son congé de maternité, elle est tenue de verser des cotisations au RPC, lesquelles sont calculées en fonction de ce revenu, à moins qu'elle n'ait déjà versé au régime le montant admissible pour l'année.

Pension de retraite de la Fonction publique

Conformément à la *Loi sur la pension de la Fonction publique*, un congé non payé est calculé comme service donnant droit à une pension à partir duquel seront établies les éventuelles prestations. En conséquence, l'employé est tenu de cotiser au régime de pension de retraite pendant un congé non payé.

Le taux des cotisations à verser peut être simple ou double, selon le type de congé pris par le ou la fonctionnaire. S'il s'agit d'un congé non payé de moins de trois mois pour obligations personnelles ou d'un congé non payé de maternité, de paternité ou d'adoption, le taux de la cotisation sera simple. C'est d'ailleurs celui que l'employé aurait eu à payer s'il n'avait pas pris un congé non payé. Quand aux congés de plus de trois mois pour obligations personnelles, aux congés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou aux congés pour accompagner un conjoint, l'employé doit verser une cotisation qui équivaut au double de celle qu'il aurait été tenu de payer s'il n'avait pas pris un congé non payé. Dans les deux cas, le paiement des cotisations doit être fait au moment du retour au travail, soit par le versement d'une somme globale, soit par des retenues régulières pendant une période égale à la durée du congé. Cependant, la période de remboursement peut être prolongée dans le cas d'un congé de maternité ou lorsque le programme de remboursement entraîne des difficultés financières. Les fonctionnaires qui désirent obtenir une prolongation de la période de remboursement doivent en faire la demande à la Division des pensions de retraite d'Approvisionnements et Services Canada par l'entremise de leur bureau du personnel.

Régimes d'assurance-maladie provinciaux ou territoriaux

L'employé qui réside dans une province où les cotisations au régime d'assurance-maladie sont retenues à la source doit verser le montant total de la prime (quote-part de l'employé et de l'employeur) pendant un congé pour obligations familiales. Cette prime doit être

payée directement au ministre de la Santé. Pour obtenir une formule spéciale concernant le paiement direct des primes, veuillez vous adresser au bureau du personnel de votre ministère.

Il y a une autre possibilité. Le conjoint d'un employé en congé peut, s'il est également fonctionnaire, augmenter le montant de l'assurance dont il bénéficie en vertu du régime d'assurance collective offert par son employeur de façon à protéger aussi la personne bénéficiant du congé.

Régime d'assurance collective chirurgicale-médicale (RACCM)

Un employé peut choisir de conserver la protection offerte par le RACCM pendant un congé non payé. Dans le cas d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé pour obligations personnelles d'une durée inférieure à trois mois, le montant de la prime équivaudra uniquement à la quote-part de l'employé. Mais il faudra payer la quote-part de l'employeur et celle de l'employé pour la durée du congé obtenu pour :

a) accompagner un conjoint;
b) les soins d'enfants d'âge préscolaire;
c) les obligations personnelles de plus de trois mois.

Il est à signaler que pour conserver la protection du RACCM, le ou la fonctionnaire doit prendre les dispositions nécessaires avec le bureau du personnel compétent pour payer à l'avance les primes directement aux assureurs. S'il néglige de faire cette démarche, la personne employée verra son assurance prendre fin.

Régime d'assurance-invalidité, assurance-invalidité de longue durée au titre du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la Fonction publique (RACGFP)

La protection fournie par ces régimes est assurée automatiquement pendant un congé non payé. L'employé doit verser les primes en question à son retour au travail.

Comme pour le RACCM, le taux des cotisations est simple dans le cas d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé pour obligations personnelles de moins de trois mois et double pour les trois autres types de congé.

Assurance facultative au titre du régime

L'employé qui compte prolonger l'assurance optionnelle au titre du RACGFP pendant un congé non payé doit verser les primes à l'avance directement à la compagnie d'assurance-vie *La Nationale du Canada*, à défaut de quoi l'assurance est annulée.

Conclusion

Nous avons tenté de vous donner un aperçu général des modalités relatives aux congés pour obligations familiales sans cependant entrer dans tous les détails.

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter votre convention collective ou les conditions d'emploi applicables.

Nous vous signalons aussi que Emploi et Immigration Canada a publié une brochure spéciale, intitulée : *Si vous êtes enceinte . . . ,* qui porte sur les prestations de maternité de l'assurance-chômage.

Enfin, n'hésitez pas à consulter votre agent du personnel qui pourra répondre à vos questions et vous indiquer la marche à suivre pour les divers congés relatifs aux obligations familiales.